Kanton Schaffhausen
Regierungsrat

Beschluss vom 3. November 2026

Kleine Anfrage 2026/31
betreffend Kanton Schaffhausen - ein familienfreundlicher Arbeitgeber?

In einer Kleinen Anfrage vom 7. September 2026 stellt Kantonsrätin Angela Penkov betreffend «Kanton Schaffhausen - ein familienfreundlicher Arbeitgeber?» nachstehende Fragen.

Der Regierungsrat

a n t w o r t e t :

Gemäss Art. 38 Abs. 3 des Personalgesetzes und § 44 der Personalverordnung haben Mitarbeiterinnen bei Schwangerschaft und Mutterschaft Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von vier Monaten bei voller Lohnzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis bis zur Niederkunft über neun Monate gedauert hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als neun Monate gedauert, besteht Anspruch auf zwei Monate volle Lohnzahlung, hernach auf Leistungen im Ausmass der Mutterschaftsentschädigung gemäss EO. Hernach kann im Einvernehmen mit der vorgesetzten Stelle die 13. Monatsrate des Lohnes in Form von zusätzlichen freien Tagen bezogen werden sowie unbezahlter Urlaub gewährt werden (siehe § 38 f. Personalverordnung). Zuständig für die Bewilligung des unbezahlten Urlaubes bis zu vier Monaten sind die Dienststellenleitenden, darüber die Anstellungsbehörde, d.h. die Departementsvorstehenden respektive der Gesamtregierungsrat. Für Lehrpersonen gelten die Bestimmungen entsprechend (siehe § 30 Lehrerverordnung). Zuständig zur Bewilligung ist die Dienststelle Primar- und Sekundarstufe I sowie die Schulleitung.

Die gestellten Fragen können wie folgt beantwortet werden:

1. *Wie viele Gesuche um unbezahlten Urlaub im Zusammenhang mit Geburt oder Adoption eines Kindes wurden in den letzten drei Jahren gestellt und wie wurden sie entschieden? Bitte wenn möglich aufgeschlüsselt nach Departement bzw. Dienststelle, Elternrolle der gesuchstellenden Person, Dauer des beantragten Urlaubs sowie vollständig bewilligten, teilweise bewilligten und abgelehnten Gesuchen.*

Bis anhin haben ausschliesslich Frauen im Zusammenhang mit einer Geburt unbezahlten Urlaub bezogen. Bewilligte Gesuche um unbezahlten Urlaub im Zusammenhang mit Adoptionen gab es in den letzten drei Jahren keine.

Unbezahlte Urlaube in der Kantonalen Verwaltung inkl. Gerichten 2024 – 2026

Jahr	Departement	Dauer des unbezahlten Urlaubs	Anzahl Gesuche
2024	Departement des Innern	1–6 Monate	3
2024	Volkswirtschaftsdepartement	1–6 Monate	4
2024		**Total**	**7**
2025	Volkswirtschaftsdepartement	1–6 Monate	2
2025	Gerichte	1–6 Monate	1
2025	Staatskanzlei	1–6 Monate	1
2025	Finanzdepartement	1–6 Monate	1
2025	Finanzdepartement	> 6–12 Monate	2
2025		**Total**	**7**
2026	Finanzdepartement	1–6 Monate	3
2026	Volkswirtschaftsdepartement	1–6 Monate	1
2026	Departement des Innern	1–6 Monate	2
2026	Departement des Innern	> 6–12 Monate	1
2026*		**Total**	**7**
		Gesamttotal	**21**

* Die Angaben für 2026 beziehen sich auf die bis Ende 3. Quartal bezogenen unbezahlten Urlaube.

Unbezahlte Urlaube von Lehrpersonen im Schuljahr 2023/24 – 2025/26

Schuljahr	Dauer des unbezahlten Urlaubs	Anzahl Gesuche
2023/24	Bis 1 Monat	1
2023/24	1–6 Monate	14
2023/24	> 6–12 Monate	3
2023/24	**Total**	**18**
2024/25	Bis 1 Monat	2
2024/25	1–6 Monate	10
2024/25	> 6–12 Monate	6
2024/25	**Total**	**18**
2025/26	Bis 1 Monat	2
2025/26	1–6 Monate	6
2025/26	> 6–12 Monate	4
2025/26	**Total**	**12**
2026/27*	Bis 1 Monat	–
2026/27*	1–6 Monate	6
2026/27*	> 6–12 Monate	1
2026/27*	**Total**	**7**
2023/24–2026/27	**Gesamttotal**	**55**

* Die Angaben fürs Schuljahr 2026/27 beziehen sich auf die bis Ende 3. Quartal bekannten Urlaube.

Da die Entscheide über Urlaubsgesuche nicht nach dem Grad der Bewilligung erfasst werden, liegen keine Angaben dazu vor, ob und in welchem Umfang Gesuche im direkten Kontakt zwischen den Bewilligungsbehörden und den Mitarbeiterinnen teilweise oder vollständig abgelehnt wurden.

2. *Bestehen kantonsweit einheitliche Vorgaben oder Kriterien für die Beurteilung solcher Gesuche? Falls nein: Sind dem Regierungsrat Unterschiede in der Bewilligungspraxis zwischen den Departementen bzw. Dienststellen bekannt? Spielt oder spielte dabei eine Rolle, ob das Gesuch vom gebärenden oder vom anderen Elternteil gestellt wurde?*

Die personalrechtlichen Vorschriften regeln den Anspruch auf unbezahlten Urlaub nach den einleitend dargelegten Grundsätzen für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und Gerichte sowie die Lehrpersonen weitgehend einheitlich. Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub und den darauffolgenden bezahlten Urlaub besteht grundsätzlich die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen. Unbezahlten Urlaub kann dabei auch der andere Elternteil beantragen.

Gesuchen um unbezahlten Urlaub wird nach Möglichkeit entsprochen. Bei der Gewährung der Länge des unbezahlten Urlaubs sind aber jeweils auch die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Auswirkungen auf das übrige Team zu berücksichtigen. Je nach Funktion der betreffenden Person kann eine längere Abwesenheit organisatorisch überbrückt werden. Bei spezialisierten Fachfunktionen oder Aufgaben, die für die Aufrechterhaltung des Verwaltungsbetriebs und die Erfüllung der Dienstleistungen zugunsten der Bevölkerung wesentlich sind, kann eine längere Abwesenheit hingegen mit erheblichen Herausforderungen verbunden sein. Auch die zusätzliche Belastung der übrigen Mitarbeitenden ist bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Da die Dienststellen unterschiedlich organisiert sind und je nach Aufgabenbereich über unterschiedliche personelle Ressourcen und betriebliche Anforderungen verfügen, ist es sinnvoll, die Entscheidungsverantwortung den jeweiligen Bewilligungsbehörden zu überlassen. So kann nach Möglichkeit dem Anliegen der Familienfreundlichkeit Rechnung getragen, aber auch sichergestellt werden, dass die betrieblichen Bedürfnisse, die Belastung des übrigen Teams und die Aufrechterhaltung des Verwaltungsbetriebs angemessen berücksichtigt werden.

3. *Beabsichtigt der Regierungsrat, einen einheitlich geregelten Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub nach Geburt oder Adoption einzuführen, beispielsweise nach dem Vorbild der Städte Zürich oder Bern? Falls nein, weshalb nicht?*

Mit der jetzigen flexiblen Möglichkeit zur Gewährung von unbezahltem Urlaub kann jedem Einzelfall individuell Rechnung getragen werden, weshalb aus Sicht des Regierungsrates keine weiteren Massnahmen nötig sind.

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass der Kanton Schaffhausen bereits jetzt Regelungen betreffend unbezahlten Urlaub in Kraft hat, welche weiter gehen als die gesetzlichen Mindestanforderungen. Im Unterschied zu 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, welcher nach Art. 329f des Obligationenrechtes gelten, gewährt der Kanton Schaffhausen vier Monate Schwangerschaft- und Mutterschaftsurlaub. Zudem erhalten die Mitarbeitenden die volle Lohnzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als neun Monate gedauert hat.

4. *Welche Möglichkeiten bestehen für Mitarbeitende des Kantons, ihr Arbeitspensum nach Geburt oder Adoption eines Kindes vorübergehend oder dauerhaft zu reduzieren? Besteht darauf unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch oder ist eine Pensenreduktion vom Einverständnis der zuständigen Anstellungsbehörde abhängig? Wie viele entsprechende Gesuche wurden in den letzten drei Jahren gestellt und wie wurden sie entschieden?*

Im gegenseitigen Einverständnis kann eine Pensenreduktion jederzeit stattfinden. Diese kann individuell für eine bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Dauer vereinbart werden. Auch an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass dadurch auf den Einzelfall abgestimmte Lösungen gefunden werden können. Ein genereller Anspruch auf eine Pensenreduktion wäre nicht sinnvoll, da im Einzelfall beurteilt werden muss, ob eine Reduktion des Pensums sinnvoll und mit dem Betrieb vereinbar ist (siehe auch Antwort zur Frage 2).

Über die Gründe, weshalb eine Pensenreduktion beantragt wird, liegen keine Daten vor. Entsprechend kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob und wenn wie viele entsprechende Gesuche im Zusammenhang mit einer Geburt oder Adoption in den letzten drei Jahren gestellt wurden.

5. *Kann sich der Regierungsrat vorstellen, einen Anspruch auf eine befristete Pensenreduktion nach Geburt oder Adoption einzuführen, beispielsweise nach dem Berner Modell, wonach das Beschäftigungspensum unter bestimmten Voraussetzungen um bis zu 20 Prozent reduziert werden kann?*

Ein rechtlicher Anspruch auf eine Pensenreduktion ohne Einzelfallbetrachtung empfiehlt sich nicht. Vielmehr soll individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, aber auch auf diejenigen des Betriebs eingegangen werden können.

6. *Wie beurteilt der Regierungsrat die heutigen Regelungen zu Elternurlaub und Pensenreduktion im Hinblick auf die Positionierung des Kantons als familienfreundlicher und konkurrenzfähiger Arbeitgeber? Sieht er insbesondere angesichts des Fachkräftemangels Handlungsbedarf?*

Mit der heutigen familienfreundlichen Regelung kann den individuellen Bedürfnissen genügend Rechnung getragen werden. Bereits jetzt besteht eine erhebliche Flexibilität in der Ausgestaltung des unbezahlten Urlaubs sowie der Möglichkeit einer Pensenreduktion. Zudem bietet der Kanton Schaffhausen neben der Möglichkeit der Telearbeit (§ 31c Personalverordnung) auch ein flexibles Arbeitszeitmodell (§ 31 Personalverordnung). Verschiedene gesetzliche Bestimmungen gehen ausserdem über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Folglich ist der Regierungsrat der Überzeugung, mit der heutigen familienfreundlichen Regelung als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig zu sein.

Schaffhausen, 3. November 2026

Der Staatsschreiber:

Dr. Stefan Bilger